

Wiesentipps:

Auch wenn viele meinen, Angestellte oder Chefs, Kunden, dass auf der Wiesn, im Bierzelt andere Gesetze herrschen, so mag dies bei allseitigen Einverständnis und guter Laune für die Dauer des Besuchs gelten.

Vorher und nachher gilt das Arbeitsrecht.

Vor der Wiesn:

Das bedeutet, dass am Tag an dem von der Firma aus zur Wiesn gegangen wird ein normaler Arbeitstag ist, nicht vorgefeiert werden darf. Auch wenn die Verlockung hierzu besteht.

Ein ausdrücklicher Dresscode kann von Arbeitgeberseite nicht verlangt werden, zum Beispiel Tracht für die Wiesn. Allerdings kann verlangt werden, dass nicht in Tracht gearbeitet wird, beziehungsweise nicht in Wiesnkleidung, sondern in normaler Geschäftskleidung, wie es für das Unternehmen üblich und von dort vorgeschrieben ist.

Auch wenn Bier- und Händlmarken ausgegeben werden, so handelt es sich normalerweise nicht um eine betriebliche Veranstaltung. Dementsprechend besteht kein Versicherungsschutz für die Berufsgenossenschaft für Wege-Unfälle. Erstrecht besteht keine Haftpflicht seitens des Arbeitgebers für etwaige Unfälle die bei dem Besuch von Fahrgeschäften oder bei Zusammenstößen mit anderen Gästen bestehen.

Beim Wiesnbesuch:

Schunkeln, zuprosten ist alles im Rahmen der üblichen Höflichkeitsregeln ok. Nicht in Ordnung ist, dem Chef ein Lebkuchenherz mit zweideutigen Aufschriften anzuhängen, längere körperliche Kontakte als zum Beispiel beim schunkeln usw.

Das „Du“ am Wiesnabend gilt nur bei ausdrücklicher Verabredung und Bestätigung am Tag danach weiter. Annoncen von Kunden müssen nicht akzeptiert werden, sind aber im Interesse der Firma mit entsprechendem Feingefühl zu-

Johannes Linsig
Rechtsanwalt

Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Fachanwalt
für Familienrecht
Mediator (univ.)

München,
September 2011

Brienner Straße 50
80333 München
Telefon 089 542 642-0
Telefax 089 542 642-99
e-mail:
info@ralinsig.de

Postbank
Konto Nr. 159 021 805
BLZ 700 100 80

Hypo Vereinsbank
Konto Nr. 3 960 064 894
BLZ 700 202 70

USt-IdNr.:
DE 129887881

rückzuweisen. Kein Mitarbeiter, keine Mitarbeiterin, kein Chef ist verpflichtet, sich auf zarte oder derbe Annäherungen einzulassen.

Auch wenn für Fußgänger noch keine eindeutige Promillegrenze auf der Wiesn herrscht, empfiehlt sich der Genuss des Biers in Maßen, nicht in Massen.

Der Tag danach:

Hier gilt übliche Arbeitszeit, übliche Arbeitspflicht, übliche Fitness.

Bei Übelkeit aufgrund Wiesnbesuchs dürfte fraglich sein, ob dies eine „unverschuldete Krankheit“ darstellt und dementsprechend Entgeltfortzahlung zu leisten ist. Man könnte auch davon ausgehen, dass der Zustand der Übelkeit mutwillig durch Übergenuss herbeigeführt worden ist.

Das „Du“ vom Vortag gilt nur, wie gesagt, bei ausdrücklicher Bestätigung, insbesondere bei Hierarchieunterschieden sollten man sich gegenseitig vergewissern, ob es beim „Du“ bleiben soll.

Beeinträchtigung, Unfälle, Verletzungen durch Dritte sind möglichst dem Arbeitgeber, insbesondere, wenn sie zur späteren oder gleichstattfindenden Arbeitsausfällen führen, mitzuteilen, insbesondere Name und Adresse des Schädigers notieren, damit Ersatzansprüche bei Arbeitsausfall, wie zum Beispiel Entgeltfortzahlungen geltend gemacht werden können.

Viel Vergnügen

Linsig
Rechtsanwalt